



**CRITERIOS PARA LA NEGOCIACIÓN CON CEOE Y
CEPYME SOBRE EL FUNCIONAMIENTO DEL
MERCADO DE TRABAJO Y LA NEGOCIACIÓN
COLECTIVA**

Confederación Sindical de CC.OO.

Unión General de Trabajadores

Madrid, diciembre de 1996



conflictos. Compromiso entre las partes de iniciar inmediatamente los procesos de negociación una vez producida la denuncia de los convenios. Establecimiento de procedimientos y cauces para evitar bloqueos y rupturas en los procesos de negociación, y compromisos de someterse a soluciones de mediación y arbitraje en su caso. Establecimiento de procedimientos y reglas para garantizar la correcta y completa aplicación de lo pactado.

El pasado 9 de mayo las confederaciones sindicales junto a las confederaciones empresariales iniciábamos un proceso de debate, reflexión y, en su caso, negociación. Proceso anterior e independiente del proceso de diálogo con el Gobierno, y que hasta hoy nos ha permitido abrir conversaciones, a partir de un índice consensuado de materias, sobre el funcionamiento del mercado de trabajo; y negociar sobre la racionalización y modernización de la estructura de la negociación colectiva; la corrección de los vacíos de cobertura derivados de la desaparición de las Ordenanzas Laborales; el desarrollo del Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC); la formación continua en las empresas a través del Acuerdo Nacional de Formación Continua (ANFC); y, por último, y aún pendiente del desarrollo reglamentario, la adaptación y aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Negociación que se produce en un contexto en el que supone para el movimiento sindical un reto el conseguir seguir avanzando en la consolidación de derechos, en la mejora de las condiciones de vida de los trabajadores, en reforzar la autonomía colectiva y el papel de los interlocutores sociales. Conseguir, además, todo ello en un marco presupuestario restrictivo, y en un contexto en el que los principales problemas socioeconómicos continúan sin resolverse, requiere de nosotros un especial esfuerzo.

En este contexto juega un papel fundamental la unidad de acción sindical. En definitiva, la negociación con la CEOE, por un lado, y con el Gobierno, por otro, aparecen como una cuestión estratégica para el futuro del movimiento sindical. Ser capaces de hacer frente a los principales problemas existentes hoy, y hacerlo garantizando que el movimiento sindical gana capacidad contractual, son cuestiones esenciales que no pueden ser minusvaloradas.

En otras palabras, queremos centrar la actividad confederal en un proceso de negociación orientado claramente a la consecución de acuerdos que tengan el empleo como objetivo central al tiempo que refuerzan el papel protagonista de los interlocutores sociales y, por tanto, el derecho a la negociación colectiva.

Proceso de negociación sometido hoy tanto a las amenazas de una reforma unilateral, empeorando la legislación laboral vigente, desde el Gobierno de la derecha, como a las dudas permanentes en las confederaciones empresariales sobre la preferencia de llegar a un Acuerdo con las organizaciones sindicales.

Con este panorama de fondo, hay que situar el estado actual de la negociación, los aspectos en los que se ha producido un avance y aquellos que permanecen aún bajo reserva.

Transcurridos siete meses desde entonces, parece conveniente hacer un alto en el camino que nos permita resumir la situación actual y, sobre todo, aclarar cuáles son los objetivos sindicales en este proceso de negociación. Nos centraremos aquí en aquello que se refiere a la negociación colectiva y el mercado de trabajo.

El mercado de trabajo en España

Si resumimos en una serie de puntos los principales problemas a los que tenemos que hacer frente, veremos que son de tal magnitud que no permiten que el

movimiento sindical permanezca de brazos cruzados sino todo lo contrario: debemos convertirnos en protagonistas en la búsqueda de soluciones a los problemas existentes.

- Altas tasas de desempleo, el 21,91% (EPA, tercer trimestre 1996).
- Desempleo que si bien está hoy marcado por una ligera tendencia a la baja, se ve acompañado de fenómenos agravantes:
 - El paro de largo duración (por encima de tres años) mantiene una tendencia creciente del 4,55% en el tercer trimestre de 1996 comparado con el mismo trimestre del año anterior.
 - La cobertura al desempleo apenas alcanza hoy el 50%.
- Una alta temporalidad, el 34,10% del total de personas asalariadas.
- Una alta rotación dentro de la temporalidad, de forma que la duración de los contratos temporales es cada vez menor.
- Una extensión cada vez mayor de la contratación a tiempo parcial, siendo las mujeres quienes concentran el 75% de este tipo de ocupación.

Todo esto está conllevando en la actualidad una profunda segmentación en el sistema laboral, profundizándose las diferencias de condiciones de trabajo y empleo entre distintos colectivos de trabajadores, entre sectores de actividad, entre empresas según su posición en el proceso productivo, con los consiguientes efectos negativos: déficits de cohesión social, relaciones laborales fragmentadas, competencia desleal empresarial, primacía de los bajos costes laborales y papel secundario de la calidad como estrategia de competencia.

Estas características dominantes del actual sistema son reconocidas como negativas, tanto por las organizaciones empresariales como por las organizaciones sindicales. Unas y otras reconocen el obstáculo que representan para el buen funcionamiento de las empresas (formación, integración, organización), así como los efectos perversos que producen en el colectivo de asalariados (inseguridad, fragmentación, escasez de rentas) y en el desarrollo de la actividad sindical, entendida como la capacidad de trabajadores y trabajadoras de organizarse colectivamente para la defensa de sus intereses.

La negociación colectiva en España

Al mismo tiempo, la negociación colectiva se muestra hoy incapaz de responder acertadamente a este conjunto de problemas. A la heterogeneidad de respuestas a problemas comunes, habría que añadir una situación de debilidad de la negociación colectiva motivada por los vacíos de cobertura existentes, la excesiva atomización, y la desarticulación y desvertebración existentes hoy en día.

Tratando de resumir los principales problemas de la negociación colectiva, podemos ver los siguientes aspectos:

- Existencia de vacíos normativos, consecuencia de la reforma de 1994. La derogación de las Ordenanzas Laborales y la derivación del Estatuto de los Trabajadores a la negociación colectiva de un gran número de materias, sin que en los convenios se haya resuelto este vacío, provoca en la práctica una disminución de derechos para los trabajadores y las trabajadoras.
- Vacíos de cobertura de los convenios colectivos, de forma que todavía hoy hay colectivos sin referencias contractuales en sus relaciones laborales.
- Aparecen nuevas realidades sectoriales y nuevas relaciones de empleo que no están adecuadamente contempladas en la actual definición de los convenios colectivos.
- Una inadecuada regulación del deber de negociar, así como de la capacidad de participación sindical en aspectos sustanciales de las relaciones laborales.
- Una clara desarticulación y desvertebración de la negociación colectiva, motivada por dos cuestiones:
 - Una estructura heredada que, pivotando sobre los convenios sectoriales provinciales, mantiene a cada convenio como unidad propia e independiente sin relación alguna con el resto del sector correspondiente.
 - Situación agravada por la actual redacción del art.84 del Estatuto, que permite que en cualquier ámbito superior a la empresa (y aquí puede leerse simplemente dos empresas de un polígono industrial; una localidad; una comarca; una provincia; una Comunidad Autónoma) puede alterarse por convenio colectivo lo dispuesto en otro convenio colectivo de ámbito superior, a pesar de la vigencia de éste y aunque sea para empeorar sus contenidos.

En definitiva, la transferencia de competencias que hace la reforma laboral de 1994 hacia la negociación colectiva no se ve acompañada en su momento de un reforzamiento de ésta, y por lo tanto del papel de los interlocutores sociales en la determinación de las condiciones de trabajo.

Y la suma de estas cuestiones (desempleo, precariedad, incertidumbre, por un lado; vacíos de cobertura, empobrecimiento de contenidos de los convenios, desarticulación de la negociación colectiva, por otro) sólo puede conducir a medio plazo al debilitamiento de la capacidad organizativa de los trabajadores y las trabajadoras, a una menor capacidad de respuesta colectiva ante los problemas, a una disminución de la capacidad de intervención sindical.

Nuestros objetivos

Se trata de responder a las dos grandes cuestiones señaladas: el empleo y la negociación colectiva, fijando los aspectos que buscamos en el proceso de negociación abierto con las confederaciones empresariales.

Proceso que debe colocar en primera línea de las negociaciones objetivos como:

- Reducir el alto volumen de temporalidad y la excesiva rotación en el empleo.
- Evitar la destrucción de puestos de trabajo.
- Fortalecer y articular la negociación colectiva.
- Mejorar los instrumentos de intervención y participación sindical.
- Mantener la causalidad en los procesos de extinción de los contratos de trabajo, con una mayor capacidad de control sindical.

Para alcanzar estos objetivos las organizaciones sindicales debemos impulsar las actuales negociaciones con las confederaciones empresariales; pero, como dejamos claro desde un principio, queremos reforzar la autonomía colectiva, el papel de los interlocutores sociales en la búsqueda de soluciones a los problemas que tiene hoy el empleo y el sistema de relaciones laborales. Proceso que debe darse sin presiones ni injerencias externas, que tratan de imponer condiciones, calendarios y contenidos, ajenos a los establecidos por quienes somos protagonistas directos de la negociación.

Los cambios deben ser, por tanto, el fruto del consenso entre las partes sociales, sindicatos y empresarios. De nada servirían nuevas imposiciones, nuevas fracturas que sólo acentuarían los niveles de conflicto y dificultarían la aplicación de soluciones.

Los criterios sindicales para trasladar a la negociación, quedan resumidos en los siguientes aspectos.

1. REDUCIR LA TEMPORALIDAD Y LA ALTA ROTACIÓN EN EL EMPLEO, MEJORAR SU CALIDAD Y EVITAR SU DESTRUCCIÓN.

La pretensión de centrar el debate en la mera reducción de las actuales modalidades de contratación oculta que esta medida, adoptada aisladamente, no es suficiente para incidir en los principales problemas que hoy tiene el empleo: el alto volumen de temporalidad existente y su excesiva rotación.

Para ello habrá que tener en cuenta una serie de principios generales:

- a) La contratación debe tener como forma general la forma indefinida.

- b) Cualquier otra modalidad debe tener un carácter excepcional, y la utilización de la contratación temporal debe ajustarse a las situaciones o causas establecidas y no como mecanismo de abaratamiento de costes laborales.
- c) El abanico de modalidades de contratación debe racionalizarse y reducirse hasta dejar las figuras estrictamente necesarias.
- d) Se debe desincentivar con un mayor coste la utilización de la contratación temporal, especialmente la de corta duración.

A estos principios generales corresponden las siguientes propuestas concretas a trasladar en los procesos de negociación en curso.

1.1. Modificar la actual utilización de la contratación temporal:

- 1.1.1. Mantener las figuras correspondientes a la contratación temporal estructural o con causa: **para la realización de una obra o servicio determinados; eventual por circunstancias de la producción**, introduciendo en ellos un mayor coste por la vía de indemnizaciones o de una mayor cotización social, así como una definición en la negociación colectiva sectorial de las modalidades y causas que originan la contratación temporal a utilizar según las características productivas del sector, porcentajes máximos en relación al volumen total de la plantilla, así como la duración máxima en el caso del contrato eventual por circunstancias de la producción. En este último caso se deberá regular, con carácter general, un límite máximo de duración del contrato.
- 1.1.2. Definición de una correcta utilización del **contrato de interinidad**.
- 1.1.3. Suprimir el contrato por **lanzamiento de nueva actividad** y el contrato temporal de **fomento del empleo**. El apoyo a determinados colectivos con dificultades especiales se deberá realizar mediante políticas específicas y no mediante las formas de contratación.
- 1.1.4. Establecer una nueva regulación de la contratación a **tiempo parcial**, teniendo en cuenta que ésta es una característica específica de la contratación y no una forma contractual propiamente dicha, y que se ajustará a lo establecido con anterioridad: la fórmula general y básica será el contrato indefinido; en el caso de la modalidad temporal se atenderá en todos los aspectos a las características concretas de esta modalidad; no podrá utilizarse para cubrir periodos y situaciones formativas. Las condiciones de cotización y prestaciones sociales conexas serán las mismas, independientemente de la duración de la jornada trabajada, eliminando por tanto cualquier situación de mema de derechos. Se recuperarán los derechos y características de la

modalidad de fijo-discontinuo. Y se integrará el actual contrato de relevo.

- 1.1.5. **Establecer una nueva regulación de los contratos formativos.** Crear una nueva modalidad de Formación, orientación e inserción laboral, que recoja las actuales de aprendizaje y prácticas, garantizando el papel fundamental de la formación en estos contratos, y la igualdad salarial, de cotizaciones y de prestaciones. A partir de los mínimos legales previamente establecidos, regular a través de la negociación colectiva sectorial, preferentemente de ámbito estatal, para vincular las características del contrato con las estructuras y características profesionales del sector.
- 1.1.6. **Regular el funcionamiento de las Empresas de Trabajo Temporal,** modificando la norma actual, de forma que se establezca la igualdad de condiciones laborales y salariales que en la empresa usuaria (EU); la prohibición de su utilización en una serie de actividades o sectores empresariales; las competencias de la representación sindical de la EU sobre el control del contrato laboral y condiciones laborales en general; el modelo de contrato; el desarrollo del reglamento sobre actividades peligrosas. Redefinición de las funciones de las ETTs para orientar su tarea hacia las actividades no habituales de las empresas ordinarias.
- 1.2. **Reducir la jornada de trabajo:**
 - 1.2.1. A través de la negociación colectiva se promoverá la reducción de la jornada anual de trabajo, así como la reordenación de la jornada semanal.
 - 1.2.2. Se incentivará la reducción de la jornada vinculada a la creación de nuevos empleos. Podrá regularse, para su desarrollo a través de la negociación colectiva, la reducción de la jornada con la correspondiente reducción de la cotización empresarial a la Seguridad Social, cuando dicha reducción esté vinculada a la creación de nuevos empleos.
 - 1.2.3. Supresión, con carácter general, de la realización de horas extraordinarias. Cuando éstas sean de obligada realización, se compensarán por descanso. Las horas extraordinarias deberán cotizar a la Seguridad Social en los mismos términos que las horas ordinarias.
- 1.3. **Introducir un mayor grado de participación sindical en los casos de extinción de los contratos de trabajo por causas objetivas:**
 - 1.3.1. Nuestro planteamiento parte del equilibrio de tres requisitos necesarios: definición legal de la causalidad y su procedimiento de aplicación; regulación contractual y participación sindical; y

control judicial. La resultante debería facilitar una seguridad jurídica que hoy no tienen ni trabajadores ni empresas.

- 1.3.2. El empresario que alega causas objetivas para extinguir uno o varios contratos de trabajo, deberá acreditar las mismas mediante documentos, informes y auditorías externas para que la certeza de la causa pueda ser verificada suficientemente, e incluir su propuesta de extinción de contratos de trabajo en un plan de viabilidad.
- 1.3.3. En el marco de la negociación colectiva se podrá negociar la concreción de las causas objetivas que con carácter genérico se definen en la norma legal. En concreto, se establecerá un procedimiento de actuación que garantice la intervención de los representantes de los trabajadores en los casos de extinción de contratos por causas objetivas.

2. FORTALECER Y ARTICULAR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- 2.1. **Impulso de las negociaciones confederales.** Se trata al fin y al cabo de que las Confederaciones asumamos nuestro papel de actuar como parte activa en la resolución de los problemas actuales, sin esperar a que frente a estos se busquen soluciones dispersas y heterogéneas.
- 2.2. **Cubrir los actuales vacíos de cobertura normativa producidos tras la derogación de las ordenanzas laborales.**
 - 2.2.1. Impulsando la consecución de un **Acuerdo Interprofesional** para los sectores y subsectores que por no tener representación patronal legitimada no tienen capacidad de abrir un proceso de negociación para la sustitución de las Ordenanzas. Un Acuerdo que debería regular las cuatro materias básicas: estructura profesional; promoción; estructura salarial; y régimen disciplinario; y que debería permitir, además, la regulación de aspectos como la contratación y la jornada.
 - 2.2.2. **Impulsando las negociaciones sectoriales** aún en curso encaminadas a lograr acuerdos o convenios de sustitución de las ordenanzas derogadas.
 - 2.2.3. **Impulsando el trabajo de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos de arbitraje** en aquellos sectores o subsectores donde el acuerdo ha sido imposible de lograr.
- 2.3. **Reforzamiento de las instituciones colectivas:**
 - **ASEC:** puesta en marcha del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.

- **FORCEM:** renovación del Acuerdo Nacional de Formación Continua, y promoción de adhesiones sectoriales.
 - Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Fundación para la **salud laboral**, poniendo en marcha las medidas previstas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- 2.4. **Reforzar la negociación colectiva sectorial estatal.** Impulsar la consecución de convenios de este carácter, o bien acuerdos sobre materias concretas que sirvan de base para un futuro convenio general; o bien aprovechar la sustitución de las Ordenanzas Laborales para avanzar en este sentido.
- 2.4.1. Para contribuir a este objetivo, **conseguir un Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva** que:
- Refuerce la autonomía colectiva.
 - Configure instrumentos para racionalizar la estructura de la negociación colectiva, a través de una mejor vertebración y articulación de la misma.
 - Mejore los contenidos, incluyendo pautas y criterios para enriquecer los acuerdos colectivos de trabajo.
 - Contribuir, desde la acción confederal, a la vertebración económica y la cohesión social, sin que ello rompa la autonomía colectiva, y a través de la adecuada racionalización y articulación de los ámbitos negociadores.
 - Impulse estos criterios en los sectores comprometiendo acciones concretas en un plazo de tiempo determinado.
- 2.4.2. Promover, además, la **modificación de la actual redacción del art.83 y del art.84 del Estatuto de los Trabajadores**, de manera que se eviten sus nocivos efectos en una correcta articulación de la negociación colectiva.
- 2.5. **Conseguir que la participación sea un eje básico del diálogo social**, que permita unas relaciones laborales más fluidas y una mayor capacidad de adaptación de las empresas, creando mecanismos de participación y consulta sobre todos los aspectos relacionados con la organización del trabajo, ETTs, subcontratación, sucesión de empresas, etc; información, consulta y participación en decisiones en el ámbito de los grupos de empresa; reconocimiento de facultades propias a las Comisiones Paritarias y específicamente a los representantes sindicales en materias relacionadas con el convenio; y creación de Comisiones Sectoriales de Seguridad y Salud en el Trabajo y medio ambiente.
- Conseguir compromisos para una negociación más fluida, reforzando el deber de negociar y los sistemas de autocomposición de los**